

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka (2) menjelaskan bahwa Tenaga Kerja adalah : "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Tenaga kerja adalah modal utama serta pelaksana dari pembangunan. Karena itu tenaga kerja harus dijamin haknya dan diatur kewajibannya serta dikembangkan daya gunanya. Dalam ruang lingkup ketenagakerjaan banyak dijumpai istilah-istilah antara lain : tenaga kerja, buruh, pekerja, karyawan, pengusaha, majikan dan sebagainya. Kesemuanya itu telah dikenal oleh masyarakat umum adalah dengan sebutan buruh atau tenaga kerja. Mengenai pengertian tenaga kerja juga ada dikemukakan oleh beberapa Sarjana, antara lain :

- a. Menurut Payaman Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja (man power) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 17

- b. Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F bahwa pengertian tenaga kerja adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>2</sup>
- c. Menurut G. Kartasapoetra bahwa pengertian Tenaga Kerja adalah para tenagakerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenagakerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>3</sup>
- d. Menurut A. Ridwan Halim bahwa pengertian Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi oleh Hukum Perburuhan serta tenaga kerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

---

<sup>2</sup> Nasution, Chairuddin K, *Beberapa Masalah Mengenai Hukum Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3)*, Jakarta, 2003, hlm. 2.

<sup>3</sup> Kartasapoetra G, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1995, hlm. 17.

masyarakat. Dalam prakteknya selainnya mengenal istilah tenaga kerja juga dikenal istilah pekerja/buruh. Pasal 1 angka (3) UU No. 3 Tahun 2003 menetapkan:

“Pekerja/buruh ialah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.

## **2. Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Ketenagakerjaan**

Dalam praktek sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait dalam hubungan ketenagakerjaan, seperti pekerja, pengusaha/perusahaan. Dari beberapa kelompok di atas dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

### **a. Pekerja**

Dalam kehidupan sehari-hari masih banyak terdapat istilah pekerja, misalnya ada yang menyebutkan buruh, pegawai, atau karyawan. Namun dari semua istilah yang disebutkan mempunyai arti yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain guna mendapatkan upah sebagai imbalannya.

Pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak (pekerja dengan pengusaha), perjanjian yang telah disepakati tidak dapat bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku. Dengan disepakatinya perjanjian kerja, maka masing-masing pihak yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 25 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK. Manfaat JKK berupa:

- 1) Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
  - a) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
  - b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
  - c) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
  - d) Perawatan intensif;
  - e) Penunjang diagnostik;
  - f) Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan Kecelakaan Kerja dan penyakit akibat kerja;
  - g) Pelayanan khusus;
  - h) Alat kesehatan dan implan;
  - i) Jasa dokter/medis;
  - j) Operasi;
  - k) Pelayanan darah;
  - l) Rehabilitasi medik;
  - m) Perawatan di rumah bagi Peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit; dan
  - n) Pemeriksaan diagnostik dalam penyelesaian kasus penyakit akibat kerja;

2) Santunan berupa uang meliputi:

a) Penggantian biaya transportasi terdiri atas:

(1) Biaya transportasi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan rujukan ke rumah sakit lain; dan/ atau

(2) Biaya transportasi peserta yang mengikuti program kembali kerja menuju dan pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja;

b) Santunan sementara tidak mampu bekerja;

c) Santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap;

d) Santunan kematian dan biaya pemakaman;

e) Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;

f) Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese);

g) Penggantian biaya gigi tiruan, alat bantu dengar, dan kacamatanya: dan/ atau;

h) Beasiswa pendidikan bagi anak dari Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja

Disamping hak yang dimiliki pekerja maka pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dan dijalankan pekerja, antara lain adalah :

- 1) Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melaksanakan pekerjaan adalah tugas utama seorang pekerja yang harus dilaksanakan sendiri, kecuali ada izin dari pengusaha untuk dapat diwakilkan.
- 2) Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, aturan yang wajib ditaati oleh pekerja dituangkan kedalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
- 3) Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda; jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik secara sengaja maupun kelalaian maka pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda atas perbuatan tersebut.<sup>4</sup>

**b. Pengusaha/Pemberi Kerja**

Sehubungan dengan hal tersebut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha, yakni :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, dan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh dalam bentuk apapun.

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 61

- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah ini muncul untuk menghindari pihak yang tidak dikategorikan sebagai pengusaha, khususnya dalam bentuk pekerja informal. Berdasarkan perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja dalam mempekerjakan pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban sebagai pengusaha, yang menjadi kewajiban pengusaha adalah :

- 1) Berkewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja pengusaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- 2) Berkewajiban memberikan istirahat/cuti; kewajiban dalam memberikan cuti/istirahat sangat penting bagi pekerja guna menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian diharapkan gairah pekerja tetap stabil dan labil, selain itu Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan pekerja berhak atas libur panjang selama 2 bulan setelah bekerja secara terus menerus selama 6 tahun dan cuti tahunan selama 12 hari dalam setahun.
- 3) Berkewajiban mengikutsertakan pekerja ke asuransi BPJS Kesehatan, untuk memperoleh perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian

dan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja ke asuransi BPJS Kesehatan, maka pihak pengusaha berkewajiban membayar biaya penggantian sesuai dengan pengaturan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.<sup>5</sup>

Disamping ada kewajiban pengusaha maka ada juga hak yang melekat pada pihak pengusaha bila ditinjau perjanjian kerja, karena dalam perjanjian kerja memuat tentang hak dan kewajiban, antara lain :

- 1) Pengusaha berhak; memerintah, menyuruh pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya, dan yang telah disepakati sebelum melakukan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan pengusaha berhak menerima hasil kerja.
- 2) Berhak membuat peraturan yang wajib ditaati oleh pekerja, sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga semakin jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
- 3) Pengusaha berhak menuntut ganti rugi dan denda atas perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kalalaian, maka prinsip kerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

**c. Pemerintah**

Campur tangan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor sangat penting karena dengan adanya campur tangan yang dilakukan pemerintah, maka

---

<sup>5</sup> Ibid, hlm. 62



hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja akan menjadi adil. Bentuk campuran pemerintah dalam ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja dan urusan-urusan tenaga kerja berada dibawah departemen tenaga kerja, salah satu tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan.

### **3. Hubungan Kerja**

#### **a. Definisi Hubungan Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang no 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

- 1) Adanya pekerjaan (arbeid);
- 2) Di bawah perintah/gezag ver hounding (maksudnya pekerja melakukan pekerjaan atas perintah pemberi kerja, sehingga bersifat subordinasi);
- 3) Adanya upah tertentu/loon;
- 4) Dalam waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (arbeid), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua, yaitu di bawah perintah, kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan.

Unsur ketiga adalah adanya upah (loan) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Unsur yang keempat adalah waktu (tijd), yaitu buruh bekerja untuk waktu yang dtentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut.

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah

bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh. Dari penjelasan diatas dapat diartikan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

## **b. Perjanjian Kerja**

### **1) Pengertian perjanjian kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Misalnya karyawan berhak mendapatkan upah/gaji dan mempunyai kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan dari pengusaha/majikannya. Berikut adalah Hak-hak Para Pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

#### **a) Kesempatan dan Perlakuan yang Sama**

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6)

#### **b) Pelatihan Kerja**

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 11)

Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (Pasal 12 (3))

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. (Pasal 18 (1))

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. (Pasal 23)

#### c) Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (Pasal 31)

#### d) Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. (Pasal 67 (1))

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 (2))

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. (Pasal 79 (1))

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80)

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh. (Pasal 84)

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. (Pasal 85 (1))

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 (1))

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 (1))

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (Pasal 90 (1))

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 (1))

2) Syarat sahnya suatu perjanjian kerja

Dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan yang juga dimuat didalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat :

a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPdata bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini

disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdara. Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tidak dipenuhi akan berakibat perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Ketentuan tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja masih dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

(1) Syarat subyektif

Suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf 1 dan 2 yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

(2) Syarat obyektif

Obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf 2 dan 4, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dalam pasal 54 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- (a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- (b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- (c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- (d) Tempat pekerjaan;
- (e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- (f) Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/.buruh;

(g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

(h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

(i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

### 3) Unsur-unsur perjanjian kerja

Unsur perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

- a) Unsur yang pertama, adanya perjanjian kerja (arbeid), pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- b) Unsur kedua dibawah perintah (gezag ver houding), dalam hubungan kerja kedudukanmajikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakanpekerjaan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi hubungan yang bersifat vertikal yaitu dari atas kebawah.
- c) Unsur yang ketiga, adanya upah (loon), yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan bayarannya sesuai dengan



perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja.

- d) Unsur keempat adalah waktu (tijd), artinya pekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu tidak ditentukan atau selama-lamanya, waktu kerja dalam satu minggu adalah 40 jam, untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya 7 jam dan untuk 5 hari kerja perminggu, pekerja bekerja dalam 8 jam perhari. Apabila proses kegiatan produksi membutuhkan adanya lembur, hanya dibolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu, tapi sering kita lihat kenyataan lembur melebihi batas maksimum tersebut. Selama bekerja pekerja selalu diistirahatkan setelah kerja 4 jam selama setengah jam (30 menit), dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja dalam satu tahun pekerja harus istirahat 12 hari kerja. Apabila pekerja sudah lebih 6 tahun bekerja secara terus menerus maka wajib diberikan istirahat, cuti selama satu bulan dengan upah penuh.

4) Jenis-jenis perjanjian kerja

Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ditentukan jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. PKWT memiliki dasar batasan bahwa jangka waktu perjanjian kerja sudah ditetapkan dari awal, dibatasi oleh suatu dasar hukum.

Untuk PKWT, Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 4 dijelaskan bahwa paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT memiliki keterbatasan, hal ini karena PKWT tersebut tidak bersifat berkelanjutan, sehingga jangka waktu perlindungan kepada pekerja terbatas pada waktu tertentu tersebut. Salah satu upaya agar PKWT tidak diterapkan kepada setiap jenis pekerjaan, undang-undang memberikan perlindungan dengan pembatasan agar PKWT diterapkan pada situasi-situasi khusus. Hal ini berarti bahwa diluar situasi-situasi tersebut, maka PKWT tidak dapat diperbolehkan.

Dalam PKWT tidak dikenal adanya masa percobaan kerja. Jika dalam PKWT diisyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja itu batal demi hukum. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara lain :

- (1) Perjanjian tersebut harus ditulis
- (2) Tidak diisyaratkan adanya masa percobaan
- (3) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu/musiman
- (4) Jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang satu tahun.

Jenis dan sifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebagai berikut :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai/yang sementara sifatnya.

(2) Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 3 (tiga) tahun.

(3) Pekerjaan yang bersifat musim atau

(4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mengisyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis, jika dibuat secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kontrak PKWT yang dibatasi maksimal 3 (tiga) tahun, PKWTT tidak memiliki batasan waktu. Pada PKWTT, perusahaan wajib memberikan pembayaran jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sementara tidak demikian dengan PKWT dikarenakan pekerja PKWT akan berhenti bekerja saat perjanjian berakhir. Di samping itu, PKWT juga tidak diperbolehkan menetapkan masa percobaan; sedangkan PKWTT boleh mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Terakhir, PKWT harus dibuat kontrak secara tertulis; sedangkan PKWTT dapat dibuat secara lisan, namun

harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Berikut perbedaan isi surat PKWT dan PKWTT.

Tabel 2.1  
Perbedaan isi surat PKWT dan PKWTT

Kontrak PKWT (Pasal 54)	Surat Pengangkatan PKWTT (Pasal 63)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;</li> <li>2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;</li> <li>3. Jabatan atau jenis pekerjaan;</li> <li>4. Tempat pekerjaan;</li> <li>5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;</li> <li>6. Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;</li> <li>7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;</li> <li>8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan</li> <li>9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nama dan alamat pekerja/buruh;</li> <li>2. Tanggal mulai bekerja;</li> <li>3. Jenis pekerjaan; dan</li> <li>4. Besarnya upah.</li> </ol>

#### **4. Tinjauan Umum Tentang Kecelakaan Kerja**

##### **a. Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang bisa atau wajar dilalui.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaan

dalam suatu hubungan kerja sehingga dipandang sebagai kerja. Untuk jelasnya kriteria yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dapat dijabarkan beberapa pengertian, yaitu :<sup>6</sup>

- 1) Karyawan yang jatuh sakit sewaktu menjalankan kerja dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja.
- 2) Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai kecelakaan pada pekerjaan.
- 3) Karyawan yang menderita luka dan cacat badan dipandang sebagai kecelakaan kerja.
- 4) Karyawan yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 2 yang menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna meningkatkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, bahwa sistem jaminan sosial nasional adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial. Dan juga memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang

---

<sup>6</sup> Zainal. A., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 112.

hilang atau yang berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia. Jaminan kecelakaan Kerja diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dari Pasal 29 sampai dengan Pasal 34.

Pasal 29 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional:

- 1. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.*
- 2. Jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran.*

Pasal 30 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

*“Peserta jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran.”*

Pasal 31 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional:

- 1. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.*
- 2. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.*

3. Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.

Pasal 32 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional:

1. Manfaat jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) diberikan pada fasilitas kesehatan milik Pemerintah atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Dalam keadaan darurat, pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan pada fasilitas kesehatan yang tidak menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

3. Dalam hal kecelakaan kerja terjadi disuatu daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat, maka guna memenuhi kebutuhan medis bagi peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib memberikan kompensasi.

4. Dalam hal peserta membutuhkan rawat inap di rumah sakit, maka kelas perawatan di rumah sakit diberikan kelas standar.

Pasal 33 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

“Ketentuan lebih lanjut mengenai besarnya manfaat uang tunai, hak ahli waris, kompensasi, dan pelayanan medis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dan Pasal 32 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.”

Pasal 34 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional:

*1. Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja.*

*2. Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.*

*3. Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bervariasi untuk setiap kelompok pekerja sesuai dengan risiko lingkungan kerja.*

*4. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.*

#### **b. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan kerja bertalian dengan keselamatan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan : “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Semua kejadian atau peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/ kecelakaan kerja ini. Ada 3 (tiga) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu:

##### **1) Faktor manusianya**



Kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian tata usaha.

2) Faktor materilnya/bahannya/peralatannya

Bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3) Faktor bahaya/sumber bahaya, ada sebab :

- a) Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
- b) Kondisi/keadaan berbahaya; yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.<sup>7</sup>

**c. Akibat Kecelakaan Kerja**

Disamping ada sebab suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :<sup>8</sup>

1) Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :

- a. Kerusakan/kehancuran
- b. Biaya pengobatan dan perawatan korban
- c. Tunjangan kecelakaan
- d. Hilangnya waktu kerja

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 136.

<sup>8</sup> Ibid, hlm. 137

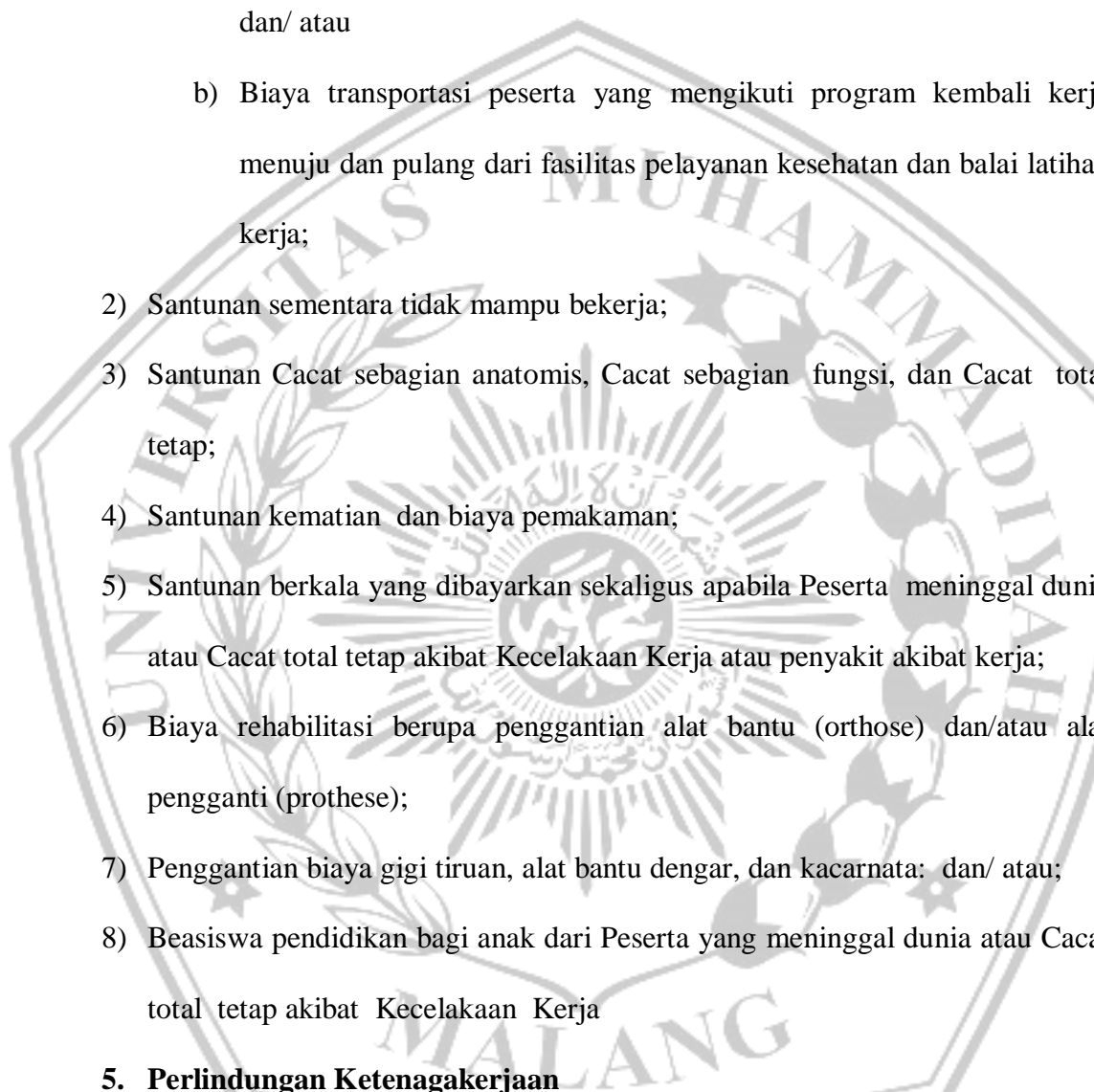
Kerugian yang bersifat ekonomis pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu berupa kematian, luka/cidera ringan maupun berat. Melihat akibat dari kecelakaan kerja ini bahwa tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Terhadap pekerja yang ditimpa kecelakaan kerja dilindungi oleh hukum berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang BPJS dengan perkataan lain pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima ganti rugi dari pengusaha atau jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan Jamsostek (BPJS-Ketenagakerjaan) sesuai dengan undang-undang yang sedang berlaku.

#### **d. Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja**

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan berupa uang akan diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini diberikan secara berkala yang bermaksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara terus-menerus. Selain itu pembayaran ini dapat diberikan secara sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk produktif dalam meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian meliputi:

Santunan berupa uang meliputi:

- 1) Penggantian biaya transportasi terdiri atas:

- 
- a) Biaya transportasi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan rujukan ke rumah sakit lain; dan/ atau
  - b) Biaya transportasi peserta yang mengikuti program kembali kerja menuju dan pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja;
- 2) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
  - 3) Santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap;
  - 4) Santunan kematian dan biaya pemakaman;
  - 5) Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;
  - 6) Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese);
  - 7) Penggantian biaya gigi tiruan, alat bantu dengar, dan kacaranya; dan/ atau;
  - 8) Beasiswa pendidikan bagi anak dari Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja

## **5. Perlindungan Ketenagakerjaan**

### **a. Definisi Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum

berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>9</sup> Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>10</sup>

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang

---

<sup>9</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya; Bina Ilmu), hlm. 38

<sup>10</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*, hlm. 30

bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>11</sup>, Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU Ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut : 1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi 2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan 3. Pasal 31, jo; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri 4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja 5. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) 6. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh. Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :<sup>12</sup>

- 1) hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- 2) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

---

<sup>11</sup> Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>12</sup> Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), hlm. 32

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif: <sup>13</sup>

#### 1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

#### 2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.<sup>14</sup> Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam pasal 86 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

#### 1) Keselamatan dan kesehatan kerja

---

<sup>13</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, Surabaya, hlm. 1.

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.6.

- 2) Moral dan Kesusilaan dan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

#### **b. Jenis Perlindungan Ketenagakerjaan**

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu :<sup>15</sup>

- 1) Aspek Materil. Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik
- 2) Aspek Immateril Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisikis pekerja

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu;<sup>16</sup>

- 1) Pengerahan/penempatan tenaga kerja
- 2) Hubungan kerja
- 3) Kesehatan kerja
- 4) Keamanan kerja, dan

---

<sup>15</sup> Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja.*, hlm.78

<sup>16</sup> Sebagai dikutip dalam Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009), hlm. 11

- 5) Jaminan sosial buruh, Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.<sup>17</sup>

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut :<sup>18</sup>

- 1) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memnuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Ketiga jenis perlindungan di atas akan di uraikan sebagai berikut :

---

<sup>17</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2003), hlm. 164

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 78



### 1) Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Sifat yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (Publiek-rechtelijk) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut :<sup>19</sup>

- a) Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- b) Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan

---

<sup>19</sup> Ibid, hal 80

kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan ”dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003.

## 2) Perlindungan Teknis Atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- a) Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c) Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk

mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.<sup>20</sup>

### 3) Perlindungan ekonomis atau Jaminan Sosial

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.<sup>21</sup> Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan

---

<sup>20</sup> Ibid, hal 84

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenaga kerjaan indonesia*, (Jakarta : PR Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 122

penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhanhidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

## **B. Tinjauan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

### **1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

Menurut UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan program yang di selenggarakan oleh pemerintah yang bergerak di bidang jaminan sosial yang bertujuan untuk menjamin dan memberikan kehidupan yang lebih baik kepada masyarakat terkait dalam hal jaminan sosial. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhusus kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta.

- a. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-

kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

- b. Khusus pada jaminan Pensiun (JP) baru berlaku mulai Juli 2015.
- c. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah pengganti BPJS
- d. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) adalah program SJSN yang dikhususkan untuk pelayanan bagi tenaga kerja atau karyawan dalam bentuk jaminan asuransi hari tua. Jadi intinya BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan fokus untuk jaminan pensiunan bagi para pekerja atau karyawan.
- e. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah program khusus untuk tenaga kerja atau pegawai, baik pegawai negeri maupun swasta.

Dengan pengertian diatas kita bisa menyimpulkan bahwa BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan bisa dibidang asuransi hari tua bagi pekerja atau pegawai negeri maupun swasta atau pemegang kartu jamsostek yang lama. Dengan beroperasinya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan diharapkan cakupan semesta kepesertaan jaminan sosial dan pemberian manfaat yang lebih baik kepada peserta dan anggota keluarganya dapat diwujudkan dalam rangka memenuhi hak konstitusional penduduk atas jaminan sosial.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Putri Asih Eka, 2015, *Paham BPJS*, Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta, hlm 44

## **2. Program-program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Setiap pekerja tentu memiliki hak untuk mendapatkan imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Termasuk dalam jaminan sosial, seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK), dan jaminan pensiun, jaminan yang dimaksud sudah termasuk pada program yang dibentuk oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011. Dalam BPJS ini hakikatnya ialah perlindungan tenaga kerja dan dunia usaha. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kota Malang dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja menerapkan program-program yang terdapat di dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.<sup>23</sup>

Selanjutnya program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional, dengan tujuan menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta

---

<sup>23</sup> <http://www.jamsosindonesia.com/sjsn/bpjs>. Diakses tanggal 20 Januari 2020

kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Sedangkan program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Program-program yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Sebagaimana yang sudah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 pasal 1 bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan manfaat berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta saat mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya. Didalam kepesertaannya pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan perundang undangan yang ada, dimana peserta pada program JKK terdiri dari peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja yang meliputi pekerja pada perusahaan, pekerja pada perseorangan dan orang asing yang bekerja di Indonesia dalam waktu 6 bulan dan peserta bukan penerima upah sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1 meliputi pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri serta pekerja yang bukan menerima upah.

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015 harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim

selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik kejadian kecelakaan dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang sudah dilengkapi dengan dokumen pendukung. Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan mengacu pada table sebagai berikut:

Tabel 2.2  
Potongan berdasarkan Tingkat Resiko<sup>24</sup>

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
1.	tingkat risiko sangat rendah	0,24 % dari upah sebulan
2.	tingkat risiko rendah	0,54 % dari upah sebulan
3.	tingkat risiko sedang	0,89 % dari upah sebulan
4.	tingkat risiko tinggi	1,27 % dari upah sebulan
5.	tingkat risiko sangat tinggi	1,74 % dari upah sebulan

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 2 Desember 2019, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 5 (tiga) tahun dihitung sejak kecelakaan kerja terjadi. Perusahaan harus tertib melaporkan

<sup>24</sup> [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id). Diakses tanggal 20 Januari 2020



baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

Tabel 2.3

Manfaat dari BPJS<sup>25</sup>

No.	Manfaat	Keterangan
1.	<p><b>Pelayanan kesehatan</b> (perawatan dan pengobatan), antara lain:</p> <p>Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pemeriksaan dasar dan penunjang;</li> <li>2. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;</li> <li>3. rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah;</li> <li>4. perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU);</li> <li>5. penunjang diagnostic;</li> <li>6. pengobatan dengan obat generik (diutamakan) dan/atau obat bermerk (paten)</li> <li>7. pelayanan khusus;</li> <li>8. alat kesehatan dan implant;</li> <li>9. jasa dokter/medis;</li> <li>10. operasi;</li> <li>11. transfusi darah (pelayanan darah); dan</li> <li>12. rehabilitasi medik.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis (<i>medical need</i>).</li> <li>2. Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS Ketenagakerjaan).</li> <li>3. Penggantian biaya (<i>reimbursement</i>) atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah <i>remote area</i> atau didaerah yang tidak ada trauma center BPJS. Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.</li> </ol>

<sup>25</sup> [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id). Diakses tanggal 20 Januari 2020

	<p><b>Pelayanan Home Care</b></p> <p><b>Manfaat diberikan maksimal 1 tahun dengan plafon biaya maksimal Rp20.000.000,-. Keterangan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Perawatan di rumah bagi peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit.</b></li> <li><b>2. Dilaksanakan bekerjasama dengan PLKK.</b></li> </ol>	<p><b>Penunjang diagnostik PAK</b></p> <p>Pemeriksaan diagnostik untuk penyelesaian Penyakit Akibat Kerja guna memastikan proses penyembuhan kasus yang sudah terbukti penyakit akibat kerja dilakukan hingga tuntas</p>
2.	<p><b>Santunan berbentuk uang, antara lain:</b></p> <p><b>a) Penggantian biaya pengangkutan</b> peserta yang mengalami kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angkutan darat/sungai/danau diganti maksimal Rp5.000.000,-- (lima juta rupiah).</li> <li>2. Angkutan laut diganti maksimal Rp2.000.000 (dua juta rupiah).</li> <li>3. Angkutan udara diganti maksimal Rp10.000.000 (sepuluh juta rupiah).</li> <li>4. Jika menggunakan lebih dari 1 angkutan maka berhak atas biaya paling banyak dari masing-masing angkutan yang digunakan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Biaya transportasi ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya</li> <li>2. Pertolongan pertama pada kecelakaan</li> <li>3. Biaya transportasi untuk rujukan ke rumah sakit lain.</li> <li>4. Biaya transportasi peserta yang mengikuti program RTW menuju dan pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja.</li> </ol> <p>Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti/kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan</p>
	<p><b>b) Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), dengan perincian penggantian, sebagai berikut:</b></p>	<p>Dibayarkan kepada pemberi kerja <b>(sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja)</b> selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 6 (enam) bulan pertama sebesar 100% dari upah</li> <li>2. 6 (enam) bulan kedua bulan kedua sebesar 100% dari upah</li> <li>3. 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya sebesar 50% dari upah</li> </ol>	atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.
	<p><b>c) Santunan Kecacatan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.</li> <li>2. Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.</li> <li>3. Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis dan besar persentase kecacatan dinyatakan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, setelah peserta selesai menjalani perawatan dan pengobatan.</li> <li>2. Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.</li> </ol>
	<p><b>Santunan kematian dan biaya pemakaman</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Santunan Kematian sebesar 60% x 80 x upah sebulan, minimal sebesar Rp20.000.000,-</li> <li>2. Biaya Pemakaman sebesar Rp10.000.000,-</li> <li>3. Santunan berkala diberikan apabila peserta cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau PAK sebesar Rp20.000.000,-</li> </ol>	
3.	Program Kembali Bekerja ( <i>Return to Work</i> ) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berpotensi mengalami kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.	

4.	Kegiatan Promotif dan Preventif untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.	
5.	Rehabilitasi berupa alat bantu ( <i>orthese</i> ) dan/atau alat ganti ( <i>prothese</i> ) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.	
6.	<p><b>Santunan Beasiswa</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diberikan bagi peserta yang mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.</li> <li>2. Diberikan untuk 2 (dua) orang anak peserta</li> <li>3. Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak peserta</li> <li>4. Besaran manfaat beasiswa JKK sesuai dengan tingkat pendidikan : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. TK sampai SD/ sederajat sebesar Rp1.500.000/orang/tahun, maksimal selama 8 tahun</li> <li>b. SMP/ sederajat sebesar Rp2.000.000/orang/tahun, maksimal selama 3 tahun</li> <li>c. SMA/ sederajat sebesar Rp3.000.000/orang/tahun, maksimal 3 tahun</li> <li>d. Pendidikan tinggi maksimal S1 atau pelatihan sebesar Rp12.000.000/orang/tahun, maksimal 5 tahun</li> </ol> </li> </ol>	

7.	<b>Penggantian Kacamata</b> Diberikan apabila peserta mengalami penurunan visus akibat kecelakaan kerja atau PAK maksimal sebesar Rp1.000.000,-	
8.	<b>Penggantian Alat Bantu Dengar</b> Diberikan apabila peserta mengalami penurunan pendengaran akibat kecelakaan kerja atau PAK maksimal sebesar Rp2.500.000,-	
9.	<b>Penggantian Penggantian Gigi Tiruan</b> Maksimal sebesar Rp5.000.000,-	
10.	<b>Hak Peserta dan/atau Pemberi Kerja selain penyelenggara negara untuk menuntut manfaat JKK menjadi gugur apabila telah lewat waktu 5 tahun sejak Kecelakaan Kerja terjadi.</b>	
11.	<b>Hak Peserta dan/atau Pemberi Kerja selain penyelenggara negara untuk menuntut manfaat JKK menjadi gugur apabila telah lewat waktu 5 tahun sejak PAK didiagnosis.</b>	

b. Jaminan Kematian (JKm)

Dalam Jaminan Kematian (JKm) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris saat peserta meninggal dunia dalam catatan meninggal bukan akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan hal ini pemberi kerja dan setiap orang yang bekerja berkewajiban dalam keikutsertaan sebagai peserta Jaminan Kematian (JKm) dengan ketentuan perundang-undangan yang sudah ditentukan. Sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial yaitu Pasal 5 ayat (2) dalam pembayaran iuran dibayarkan oleh peserta penerima upah sebesar 0,30 % dari gaji sebulan yang sifatnya wajib dibayarkan oleh pemberi kerja dan iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp.6.800.000,- setiap bulan serta besarnya iuran dan manfaat progam JKM bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 2 tahun. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas :

- 1) Santunan sekaligus Rp. 16.200.000
- 2) Santunan berkala  $24 \times \text{Rp. } 200.000 = \text{Rp. } 4.800.000$  yang dibayar sekaligus.
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp.3.000.000
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan memiliki masa iur paling singkat 5 tahun yang diberikan sebanyak Rp.12.000.000,- untuk setiap peserta.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia maupun telah mengalami cacat total, dimana dalam kepesertaannya pemberi kerja berkewajiban mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam progam JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah ada. Berdasarkan jenisnya peserta progam JHT dibagi

menjadi 2 kriteria yaitu Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja dan pekerja bukan penerima upah.

Disini peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja meliputi pekerja pada perusahaan, pekerja pada perseorangan dan orang asing yang bekerja di Indonesia tidak kurang dari 6 bulan, sedangkan dalam kriteria pekerja bukan penerima upah meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja dan pekerja yang bukan menerima upah.

d. Jaminan Pensiun (JP)

Sebagaimana yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 pasal 1 bahwa Jaminan Pensiun merupakan Jaminan Sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan peserta atau ahli warisnya agar tetap hidup dengan layak dengan memberikan sebuah penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total maupun meninggal. Menurut pasal 2 peserta Jaminan Pensiun terdiri dari pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara. Ketentuan mengenai pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara sudah diatur dengan peraturan pemerintah, sedangkan kepesertaan pekerja yang bekerja kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta Jaminan Pensiun (JP).

Kepesertaan program Jaminan Pensiun berlaku ketika pekerja sudah terdaftar dan iuran pertama sudah dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja yang mempunyai usia paling banyak 1 bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 Tahun dan mulai 1 Januari 2019 usia pensiun menjadi 65 Tahun dan selanjutnya bertambah 1 Tahun untuk setiap 3 Tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 56 Tahun. Dalam hal ini pemberi kerja harus mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan pekerja wajib memberitahukan kepesertaannya kepada pemberi kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan yang akan diteruskan kepesertaannya.

